

PERANAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN PERIUK KOTA TANGERANG

Fifi Alya Cahyani ¹, Bonar Frans Sihite ²

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ fifialya3@gmail.com

² Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01952@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to analyze how the role of motivation in improving employee performance at the Periuk Village Office, Tangerang City. With the title The Role of Work Motivation in Improving Employee Performance at the Periuk Village Office, Tangerang City. This study uses a descriptive qualitative method. The unit of analysis is employees at the Periuk Village Office, Tangerang City. The data collection methods used are observation, in-depth interviews with key informants, focus group discussions (FGD), documentation studies, literature and SWOT analysis. The collected data were analyzed descriptively with the flow: (1) data reduction; (2) data presentation; and (3) data validity check. In order to obtain data validity, an analysis was carried out through (1) internal validity (2) external validity and (3) reliability. From the results of this study it can be concluded that, from the results of interviews with key informants, providing comprehensive motivation is very important to improve employee performance effectively and efficiently. However, providing physiological motivation such as clothing, food, and shelter and the need for appreciation have not been met properly. Fulfillment of physiological needs of employees is very important in improving employee performance. By fulfilling physiological needs, it can increase employee work motivation and employee work performance can also improve well. The application of motivation at the Periuk Urban Village Office, Tangerang City can improve employee performance. With high employee performance, everything that is done can be completed well. The strategy is implemented in conditions that are very supportive of aggressive growth policies

Keywords: *Work motivation, Employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang. Dengan judul Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Unit analisisnya adalah pegawai pada Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara yang mendalam dengan *the key informant*, *focus group discussion* (FGD), studi dokumentasi, kepustakaan dan analisis SWOT. Data yang terkumpul yang dianalisis secara deskriptif dengan alur: (1) reduksi data; (2) penyajian data; dan (3) pemerikasaan keabsahan data. Agar memperoleh keabsahan data maka dilakukan analisis melalui (1) validitas internal (2) validitas eksternal dan (3) reabilitas. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, dari hasil wawancara dengan *the key informant*, pemberian motivasi secara menyeluruh sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien. Namun pemberian motivasi secara fisiologis seperti sandang, pangan, dan papan dan kebutuhan akan pengehargaan belum terpenuhi dengan baik. Pemenuhan kebutuhan fisiologis pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan kinerja kerja pegawai pun dapat meningkat dengan baik. Penerapan motivasi pada Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi maka segala sesuatu yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik. Strategi yang diterapkan dalam kondisi yang sangat mendukung dalam kebijakan pertumbuhan yang agresif

Kata Kunci : Motivasi kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Tujuan penerapan indikator kinerja utama di lingkungan Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang diantaranya untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik untuk mencapai keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kerja dan melakukan evaluasi dari setiap indikator yang menjadi tolak ukur kinerjanya. Berdasarkan hal tersebut, penulis melihat ada permasalahan tentang motivasi kerja yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang.

Berikut peneliti menampilkan hasil data pras survei yang dilakukan di Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang dengan beberapa pegawai di Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang melalui secara langsung yang dilakukan di Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang dan dijadikan tabel pengukur kualitas kinerja pegawai yang terjadi di Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang

| No | Pertanyaan | Jumlah | Skala Penilaian | | | | | |
|--|---|--------|-----------------|---------------|--------|--------|--------------|---------------------|
| | | | Responden | Sangat Setuju | Setuju | Neutra | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju |
| KEBUTUHAN FISIOLOGIS | | | | | | | | |
| 1. | Apakah dalam kinerja pegawai di kantor kelurahan periuk ada pemberian kebutuhan fisiologis yang mencakup pemberian kebutuhan sandang, pangan dan juga papan? Kebutuhan fisiologis akan sandang, pangan, dan papan tidak difasilitasi oleh instansi terkait. | 11 | 0 | 4 | 0 | 7 | 0 | |
| KEBUTUHAN KESELAMATAN RASA AMAN | | | | | | | | |
| 2. | Apakah dalam kinerja pegawai di kantor kelurahan periuk ada pemberian kebutuhan rasa aman dalam mencakup asuransi kesehatan seperti anguran BPJS ? kalau ada itu diberikan kepada pegawai yang seperti apa? | 11 | 0 | 3 | 2 | 6 | 0 | |
| KEBUTUHAN SOSIAL | | | | | | | | |
| 3. | Apakah adanya kerjasama atasan dengan pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas tepat waktu pada lingkungan kantor kelurahan periuk? | 11 | 3 | 0 | 4 | 4 | 0 | |
| KEBUTUHAN AKAN PENGHARGAAN | | | | | | | | |
| 4. | Apakah dalam kinerja pegawai di kantor kelurahan periuk ada pemberian kebutuhan akan penghargaan secara material terkait presti dalam bekerja? | 11 | 0 | 1 | 1 | 10 | 0 | |
| KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI | | | | | | | | |
| 5. | Apakah dalam kinerja pegawai di kantor kelurahan periuk ada pemberian pelatihan atau pengembangan pada setiap kinerja pegawainya ? | 10 | 2 | 6 | 2 | 0 | 0 | |

Sumber: Data Kantor Kelurahan Periuk

Bedasarkan tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan berdasarkan hasil pra survey yang ada pada Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang menyatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi tersebut pemberian motivasi setiap pegawai sudah dilakukan secara menyeluruh, Namun kebutuhan akan penghargaan secara matrial (pemberian bonus) tidak ada baik dari atasan maupun dari pegawai lainnya dan

kebutuhan fisiologis (Sandang, pangan dan papan) tidak difasilitasi oleh Kantor Kelurahan Periuk, dan pegawai bekerja sesuai prosedur yang diberikan atasan, berkerja sama tim dan atasan memberikan nasehat kepada pegawainya. Selama ini adanya pelatihan khusus terhadap pegawai bagaimana cara untuk mendampingi warga dan pelatihan manajemen lebih di fokuskan pada program pelayanan terhadap warga, karena pada Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang lebih di fokuskan pada kualitas kerja pegawai terhadap program pelayanan yang ada di Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang. Dalam pengembangan diri pegawai pada Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang selama ini dilakukan secara offline yang dilaksanakan oleh kepala sekretaris kelurahan (sekel) pada Kantor Kelurahan Periuk, Pelatihan pengembangan diri pegawai pada kantor kelurahan periuk juga pernah di lakukan secara online yang diselenggarakan oleh kepala sekretaris kelurahan (sekel) kantor kelurahan periuk, dan setiap pegawai kantor kelurahan periuk sampai saat ini sudah disediakan asuransi kesehatan bagi yang ASN dan yang non ASN diberikan BPJS ketenagakerjaan

Table 1.2

Data Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang

| No | ASPEK | Jumlah Pegawai | Penilaian Kualitas kerja | | | Target |
|------------------------|---------------------|----------------|--------------------------|------|------|--------|
| | | | 2022 | 2023 | 2024 | |
| 1 | Kualitas Pekerjaan | 22 | 75% | 60% | 50% | 100% |
| 2 | Kuantitas Pekerjaan | 22 | 85% | 75% | 65% | 100% |
| 3 | Tanggung Jawab | 22 | 75% | 60% | 60% | 100% |
| 4 | Kerja Sama | 22 | 70% | 65% | 60% | 100% |
| Total | | | 76% | 65% | 59% | 100% |

Sumber: Data Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang

Berdasarkan tabel 1.2 disimpulkan bahwa dapat ditarik kesimpulan bahwasannya adanya penurunan penilaian kualitas kerja pada Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang setiap tahunnya menargetkan 100%, namun realisasi yang diterima untuk kualitas pekerjaan dan tercapai pada tahun 2022 mencapai 75%, dan mengalami penurunan pada tahun 2023 dan 2024 sebesar 60% dan 50%, sedangkan untuk kuantitas pekerjaan mengalami penurunan sebesar 10% dari tahun 2022- 2024. Untuk tanggung jawab tercapai 75% pada tahun 2022, dan mengalami penurunan pada tahun 2023 dan 2024 menjadi 60%, Untuk kerja sama pada

tahun 2022-2023 mencapai 70% dan mengalami penurunan pada tahun 2024 mencapai 60%, dan pada tahun 2024 mengalami terendah 50% pada kualitas pekerjaan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi adalah pengadilan proses perilaku pada rekaman tujuan. Adapun elemen yang ada dalam motivasi termasuk tidak membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan. (Pusparani, 2021)

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan.) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. (Mathis, 2020)

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2016:9) "Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci."

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

SWOT Analisis

Analisis yang dipakai adalah model analisis SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunities, Threats*). *Strengths* (kekuatan) dan *Weakness* (kelemahan), Keduanya merupakan faktor internal dari Kanotor Kelurahan Periuk Kota Tangerang. Sedangkan *Opportunities* (peluang) dan *Threats* (ancaman) merupakan faktor eksternal dari Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang

Analisis Internal

Kekuatan (Strength)

- Adanya kerja sama tim
- Saling berkomunikasi
- Saling berpatisipasi
- Adanya hubungan baik antara pegawai baik dengan atasan.
- Keinginan pegawai untuk selalu belajar melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh Kelurahan Periuk maupun dari badan permusyawaratan desa (BPD)

Kelemahan (Weakness)

- Ada beberapa staff yang masih berstatus sebagai pegawai kerja sementara
- Fasilitas dan sarana perlu di tingkatkan lagi seperti ruangan istirahat pegawai belum tersedia
- Gaji yang diterima pegawai masih dibawah UMR

Analisis Eksternal

Peluang (Opportunity)

- Adanya kerja sama dengan dinas-dinas pemerintahan dan pemerintahan daerah, guna untuk meningkatkan pengetahuan dan semangat kerja serta kebutuhan fisiologis pegawai pada Knator Kelurahan Periuk Kota Tangerang dapat terpenuhi dengan baik
- Adanya kerja sama dengan mitra organisasi kemasyarakatan (ORMAS) dan mitra Lembaga swadaya masyarakat (LSM) supaya memotivasi dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan program-program pembangunan dan pelayanan masyarakat dengan baik

Ancaman (Threat)

- Adanya perubahan kebijakan pemerintah
- Adanya pungutan liar dilakukan pihak lain yang mengatas namakan Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang

Pilihan Strategi Berdasarkan Matrik TWOS

Dari data yang dimasukkan ke dalam rincian faktor internal dan eksternal dianalisa dan dinilai serta disamakan untuk ditemukan rumusan strategi apa yang tepat. Seperti yang terlihat pada gambar 4.2:

| Kekuatan (Faktor Internal) | Kelemahan (Faktor Internal) |
|--|---|
| 1. Adanya kerja sama tim 2. Saling berkomunikasi 3. Saling berpatisipasi 4. Adanya hubungan baik antara pegawai baik dengan atasan. 5. Keinginan pegawai untuk selalu belajar melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh Kelurahan Periuk maupun dari badan permusyawaratan desa (BPD) | 1. Ada beberapa staff yang masih berstatus sebagai pegawai kerja sementara 2. Fasilitas dan sarana perlu di tingkatkan lagi seperti ruangan istirahat pegawai belum tersedia. 3. Gaji yang diterima pegawai masih dibawah UMR |
| Peluang (Faktor Eksternal) | Ancaman (Faktor Eksternal) |
| 1. Adanya kerja sama dengan dinas-dinas pemerintahan dan pemerintahan daerah, guna untuk meningkatkan pengetahuan dan semangat kerja serta kebutuhan fisiologis pegawai pada Knator Kelurahan Periuk Kota Tangerang dapat terpenuhi dengan baik | 1. Adanya perubahan kebijakan pemerintah 2. Adanya pungutan liar dilakukan pihak lain yang mengatas namakan Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang |

Gambar 4.2Analisis SWOT

Tabel 4.13
 Analisis SWOT

| INTERNAL FACTOR | STRENGTH | WEAKNESS |
|---|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> a. Adanya kerja sama tim b. Saling berkomunikasi c. Saling berpatisipasi d. Adanya hubungan baik antara pegawai baik dengan atasan. e. Keinginan pegawai untuk selalu belajar melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh Kelurahan Periuk maupun dari badan permusyawaratan desa (BPD) | <ul style="list-style-type: none"> a. Ada beberapa staff yang masih berstatus sebagai pegawai kerja sementara b. Fasilitas dan sarana perlu di tingkatkan lagi seperti ruangan istirahat pegawai belum tersedia. c. Gaji yang diterima pegawai masih dibawah UMR |
| OPPORTUNITIES | STRATEGI S-O | STRATEGI W-O |
| <ul style="list-style-type: none"> a. Adanya kerja sama dengan dinas-dinas pemerintahan dan pemerintahan daerah, guna untuk meningkatkan pengetahuan dan semangat kerja serta kebutuhan fisiologis pegawai pada Kantor Kelurahan Periuk Kota | <ul style="list-style-type: none"> a. Mempererbaikan hubungan antara dinas-dinas pemerintahan dan pemerintahan daerah. b. Menjalin hubungan baik antara mitra organisasi kemasyarakatan (ORMAS) dan mitra Lembaga swadaya masyarakat (LSM) | <ul style="list-style-type: none"> a. Menambah staff pegawai b. Memperbaiki fasilitas dan prasarana |
| Tangerang dapat terpenuhi dengan baik | | |
| THREAT | STRATEGI S-T | STRATEGI W-T |
| <ul style="list-style-type: none"> a. Adanya perubahan kebijakan pemerintah b. Adanya pungutan liar dilakukan pihak lain yang mengatas namakan Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang | <ul style="list-style-type: none"> a. Difokuskan pada keamanan b. Menetapkan peraturan yang menyatakan bahwa pada Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang tidak ada pungutan liar | <ul style="list-style-type: none"> a. Menambah staff pendamping b. Menaikan gaji pegawai |

Analisa SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threats*) merupakan salah satu metode melakukan penyusunan strategi perusahaan dengan melihat kondisi lingkungan perusahaan baik itu lingkungan internal maupun eksternal. Analisa SWOT lebih menekankan kepada bagaimana kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam menghadapi peluang dan ancaman yang ada. SWOT sendiri merupakan akronim dari *Strength* (kekuatan), *Weakness* (kelemahan), *Opportunities* (Peluang) dan *Threats* (ancaman). Analisis SWOT

digunakan dalam melakukan analisis strategis perusahaan. Hal ini disebabkan karena analisa SWOT menyediakan suatu informasi yang mendalam tentang kondisi internal perusahaan dan lingkungan eksternal yang dihadapi perusahaan, sehingga perusahaan akan mempunyai gambaran tentang keputusan strategis apa yang akan diambil

Tantangan dan Menjawab Tantangan

Tantangan Pada Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang

Perkembangan dalam dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang demikian pesat seperti yang dapat disaksikan dewasa ini telah menyebabkan terjadinya berbagai perubahan besar menyangkut aktivitas kehidupan manusia. Perkembangan dan perubahan aktivitas manusia dan masyarakat suatu negara menuntut pemerintah suatu negara untuk memiliki kualitas dan kemampuan mengatur dan melayani kebutuhan, harapan dan tuntutan yang semakin lama semakin kritis dan semakin besar dan kompleks

Maka dari itu penulis menulis beberapa tantangan yang dihadapi Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang terkait dengan program pelayanan kualitas kerja terhadap masyarakat yang di lakukan oleh pegawai pada Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang, yaitu adanya perubahan kebijakan pemerintah ini merupakan ancaman utama pada Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang dan adanya pungutan liar dilakukan pihak lain yang mengatas namakan Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang, tidak bisa dipungkiri bahwa ini akan benar-benar terjadi Dengan adanya tantangan ini tentunya akan membawa dampak negatif bagi seluruh pegawai yang ada pada instansi tersebut, karena semakin adanya ancaman tersebut akan mempengaruhi aktivitas kerja pegawai dan semua pegawai akan merasa takut untuk melakukan tugas pendamping kepada masyarakat. Hal ini akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dan kinerja pegawai tidak akan meningkat secara efektif dan efisien

Dari tantangan di atas harus diatasi dengan perencanaan yang matang, pelaksanaan dengan strategi yang tepat serta evaluasi oleh pihak kepala Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang untuk dapat menjalankan aktivitas pada Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang sesuai dengan tujuan yang diinginkan untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai tanpa ada gangguan dari pihak luar

Menjawab Tantangan Pada Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang

Tantangan yang dihadapi oleh setiap organisasi atau instansi sangatlah tidak mudah, oleh sebab itu perlu adanya strategi untuk mencegah atau mengatasi hal tersebut. Maka dari itu untuk mengatasi hal tersebut dan menjawab tantangan yang dihadapi saat ini. Untuk itu seseorang manajemen dituntut untuk mengembangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan kepada seluruh pegawai, hal ini untuk meningkatkan produktivitas seluruh pegawai. Pegawai akan memahami dan beranggung jawab dengan pekerjaan masing-masing, serta skill dan sikap pegawai akan menjadi lebih baik
- b. Menambah staf pendamping, agar tidak ada ancaman lagi dari pihak luar, baik masyarakat sekitar dan membuat aturan bahwa pada Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang tidak ada pungutan liar
- c. Menjalin kerja sama atau memperluas kerja sama dengan kemitraan dari berbagai pihak, baik yang bersifat nasional, regional maupun internal

5. KESIMPULAN

Dengan hasil penelitian dan analisis pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai “Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Kota Tangerang” maka ditarik kesimpulan sebagai berikut

- a. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi secara menyeluruh sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien. Namun pemberian motivasi secara fisiologis dan kebutuhan akan penghargaan belum terpenuhi dengan baik
- b. Adanya faktor pemenuhan kebutuhan fisiologis pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan kinerja pegawai pun dapat meningkat dengan baik
- c. Penerapan motivasi pada Kantor Kelurahan Periuk Kota Tangerang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi maka segala sesuatu yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik

- d. Strategi yang diterapkan dalam kondisi yang sangat mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [2] Abraham H. Maslow. (2021). *Hubungannya Dengan Motivasi*. N.P.: Guepedia, (N.D.).
- [3] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau : Zanafa Publishing.
- [4] Asmah, S. S, Abdul K, Siti M. (2020). Peranan Motivasi Dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*. 2(1) 89-97
- [5] Christina Whidya Utami. (2025). *Menggali Teori Manajemen Terupdate: Konsep Dan Aplikasi Dalam Dunia Bisnis*
- [6] Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- [7] Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*.
- [8] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*.
- [9] Riyanti And D. P. Diwanti, “Analisis Kualitatif Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan,” *Target Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 5, No. 2, Pp. 229–234, Dec. 2023, Doi: 10.30812/Target.V5i2.3207.
- [10] K. I. Zahroni 1*, D. S. Nugrahini, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, And Bahana Bina Prestasi Ponorogo, “Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Lkp Bahana Bina Prestasi Ponorogo,” *Journal-Article*, Jan. 2023. Doi: 10.21154/Niqosiya.V3i1.1858s.
- [11] M. Ilham, “Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris,” *Jmm Unram - Master Of Management Journal*,
- [12] M. Mas’adi, A. A. Priyanto, A. Nurhadi, And Universitas Pamulang, Banten, “Analisis Swot Sebagai Dasar Menentukan Strategi Pengolahan Sampah Pada Tpst Se- Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan,” *Journal-Article*, 2020.
- [13] Mawardi, S., M., Tarwijo, Hanis, U., Vivid Violin, & Manajemen, Universitas Pamulang. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *In Jurnal Mirai Management* (Vol. 9, Issue 1, Pp. 849–859) [Journal-Article].
- [14] R. Hanny, A. Syah, D. Novita, And Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang, “Analysis Of Using E-Commerce To The Enhancement Income Culinary Smes In Sawangan
- [15] S. Septia And V. T. Narundana, “Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Eyelashbdl Di Bandar Lampung,” *Jurnal Emt Kita*, Vol. 7, No. 3, Pp. 654–658, Jul. 2023, Doi: 10.35870/Emt.V7i3.1189.
- [16] Samsudin, H.S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Cv. Pustaka Setia.
- [17] Saraswati, R. A., Huda, I. U., & Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia. (2023). *Analisis Motivasi Kerja*

- Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Banac Kota Banjarbaru. In Jieb : *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* (Vols.
- [18] Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., Pangihutan Purba, J. W., & Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Simalungun. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi Usi*, 5(1).
 - [19] Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rajawali Press
 - [20] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&B*. Bandung : Alfabeta.
 - [21] Sugiyono. (2017). *Memahami Penelitian Kualitatif Dan R&B*. Bandung : Alfabeta. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
 - [22] T. A. Ananda, N. K. Dewi, And Universitas Pembangunan Jaya, "Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," Innovative: *Journal Of Social Science Research*, Vol. 4-4, No. 1, Pp. 34–43, 2024, [Online].
 - [23] T. Septiyani, N. Ainiyah, D. Suprihadi, J. R. Fitria, And N. Koswara, "Peran Kepemimpinan Dan Penerapan Manajemen Perubahan Dalam Peningkatan Daya Saing Di Sekolah Tinggi Agama Islam," Al-Afkar: *Journal for Islamic Studies*, pp. 244–246, 2023.